

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### SENTENCIA LABORAL

23 de mayo de 2022

Aprobado mediante Acta No 42 del 23 de mayo de 2022

20-178-31-05-001-2019-00119-01 Proceso ordinario laboral promovido por FERNANDO DE JESUS MONTAÑO AVILA contra C.I PRODECO S.A.

#### 1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ, JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la apelación, en contra de la sentencia proferida el 23 de noviembre de 2020 por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, dentro del proceso de la referencia.

#### 2. ANTECEDENTES.

##### 2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

###### 2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. El señor FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA suscribió contrato de trabajo con la empresa SOCIEDAD C.I PRODECO S.A, el contrato mencionado inició el 1 de abril de 2008 y culminó el 20 de junio de 2018 por despido. El señor FERNANDO MONTAÑO fue contratado para el cargo de SUPERINTENDENTE DE TURNO, devengando como último salario integral la suma de \$12.734.531 M/CTE. Que el horario de trabajo del señor FERNANDO MONTAÑO se encontraba distribuido de la siguiente manera: turno especial denominado 7/3 – 7/4, con una jornada diaria de 12 horas.

**2.1.1.2.** Que para el día 19 de junio de 2018 el señor FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO fue notificado por parte de la empresa C.I PRODECO S.A, acerca de un proceso disciplinario en su contra, por las posibles conductas que cometió el, el cual, aprovechando el rol que desempeñaba como SUPERINTENDENTE DE TURNO, exigía sumas de dinero a aspirantes que querían ingresar a laborar en la empresa CI PRODECO SA, a trabajadores en misión y trabajadores temporales a cambio de otorgar su aprobación para que trabajen o continúen prestando sus servicios en la empresa en forma directa o a través de servicios temporales.

**2.1.1.3.** Que la empresa C.I PRODECO S.A entrevistó a las supuestas personas que el señor FERNANDO MONTAÑO les pidió coimas, sin embargo, en sus descargos no hacen alusión a que el señor MONTAÑO aprovechando su cargo exigiera sumas de dinero, sino, más bien, se referían a otra persona llamada ALBERTO PIZARRO. Para el día 20 de junio de 2018, le fue realizada acta de descargos al señor FERNANDO MONTAÑO, el cual, fue enfático en manifestar que en ningún momento solicitó o recibió sumas de dinero para recomendar su vinculación a la compañía, que si bien el señor FERNANDO MONTAÑO, le pidió a su compañero EMIRO MERCADO una suma de dinero, esto correspondió a un préstamo para algo diferente y que dicho crédito fue pagado por el señor MONTAÑO.

**2.1.1.4** La empresa CI PRODECO S.A el mismo día que realizó dicha toma de descargos decidió notificar al demandante, acerca de su despido con una supuesta justa causa, en la cual, la demandante, justifica que los actos cometidos por el señor MONTAÑO son inadmisibles, debido a que afectan de forma sensible la imagen de la empresa y genera impactos negativos y perjuicios en lo relacionado con los procesos de selección y permanencia de empleados directos o indirectos al servicio de la empresa, tanto en materia económica, como en materia de clima laboral; relacionando además que tal infracción violó lo contenido en el reglamento interno de trabajo, las políticas corporativas y la ley laboral.

**2.1.1.5** Para el día 29 de junio de 2018 en declaraciones hechas ante la Notaría Única del Círculo de la Jagua de Ibirico, los señores EMIRO CARLOS MERCADO, YONEIDER TRIANA VEGA y JAISON SANTA FELIZA, son concordantes en decir que, nunca habían sido sobornados, ni presionados por el señor FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA, a cambio de continuidad, aumento de salario o contrato directo con la empresa C.I PRODECO S.A.

**2.1.1.6** Es de resaltar que el señor FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA no tenía funciones de contratar a las personas o hacerles proceso de selección.

**2.1.1.7** Debido a la forma en cómo se produce el despido del señor FERNANDO MONTAÑO, aduce él mismo que le acarreó problemas de salud mental, ya que, después de 10 años de trabajo haber salido de la empresa de esa forma significó

una vergüenza para su familia y un daño en su buen nombre, de la misma forma que al no tener una estabilidad laboral y salario, se vio obligado a no poder asumir con sus compromisos financieros, no pudo continuar con el pago de los estudios universitarios de su hija y el colegio de sus hijos.

**2.1.1.8** Al actor le fue descontado en su totalidad de forma ilegal la prima extralegal de junio, la cual, se encuentra regulada en la cláusula VIGESIMA NOVENA del pacto colectivo, del cual aduce ser beneficiario el demandante, igualmente, al demandante FERNANDO MONTAÑO se le descontó de su liquidación definitiva un radio, que en la liquidación definitiva aparece como descuento por equipos por valor de \$1.846.880, dicho descuento que no fue autorizado al no saberse el valor exacto a descontar.

**2.1.1.9** Al final de la relación laboral el empleador C.I PRODECO S.A quedó debiendo salarios y prestaciones al trabajador, por hacerle descuentos ilegales y prohibidos.

## **2.2 PRETENSIONES**

**2.2.1** Que se declare que entre el señor **FERNANDO MONTAÑO ÁVILA**, como trabajador, y la **SOCIEDAD C.I. PRODECO S.A**, como empleador, existió contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de abril de 2008 hasta el 20 de junio de 2018. Que se declare que el trabajador **FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA**, fue despedido sin justa causa.

**2.2.2** Que se ordene a la Empresa SOCIEDAD C.I PRODECO S.A el pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada y por daño moral estimada en 100 SLMLV, a favor del trabajador FERNANDO MONTAÑO

**2.2.3.** Que se declare que el trabajador **FERNANDO MONTAÑO** se le descontó de manera ilegal y prohibida la prima extralegal de junio, por parte del empleador **C.I PRODECO S.A.**

**2.2.4.** Que se declare que el trabajador **FERNANDO MONTAÑO** se le descontó de manera prohibida e ilegal un radio o equipo por parte del empleador **C.I PRODECO S.A.**

**2.2.5.** Que se condene al empleador **C.I PRODECO S.A**, a reconocer y pagar a favor del señor **FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA**, el valor del último salario diario por cada día de retardo a título de sanción moratoria, desde la terminación de la relación laboral hasta el día que el trabajador recibió en forma efectiva el pago de las prestaciones sociales y salarios, por actuar de mala fe.

**2.2.6** Que se condene a la Empresa **SOCIEDAD C.I. PRODECO S.A.**, como empleador, en *ultra y extra petita*.

### **2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA C.I PRODECO S.A**

La empresa recurrida en su oportunidad de contestar la demanda interpuesta refirió sobre los hechos que sugirió el actor que en su mayoría no son ciertos y que otros eran ciertos o no le constaban, asimismo sobre algunos hechos se refirió la demandada de esta manera: i) su despido fue con justa causa, debidamente demostrado en el proceso disciplinario y configurándose la terminación del contrato de trabajo con justa causa, ii) que en sus funciones de Superintendente de turno, tenía la función de dar conceptos sobre la aptitud de los trabajadores en los procesos de selección y permanencia como operador de equipo minero o de apoyo, iii) aduce que se liquidó en debida forma por lo que nada se le adeuda, el señor MONTAÑO ÁVILA no es beneficiario de la prima extralegal convenida en la Cláusula Vigésima Novena del pacto colectivo, debido a que para C.I PRODECO S.A el contrato no estaba en vigencia para la fecha, iv) que al señor FERNANDO MONTAÑO se le asignó equipo de radio el 02-06-2015, el uso del radio era exclusivo para actividades relacionadas con el cargo, que en el acta de entrega de equipos se evidencia que el señor FERNANDO MONTAÑO autorizó a C.I PRODECO S.A en caso de pérdida, deterioro imputable al trabajador para realizar el respectivo descuento por nómina de salario y prestaciones sociales del valor total o parcial del objeto en comento, v) que C.I PRODECO S.A le canceló su liquidación de prestaciones sociales, realizada en debida forma y oportunidad al señor FERNANDO MONTAÑO, por lo que nada se le adeuda.

Sobre las pretensiones de la demanda la empresa C.I PRODECO S.A se opone a todas y cada una, ya que estas carecen de todo fundamento legal y jurídico.

Planteó como excepciones de fondo las siguientes: *excepción de inexistencia de la obligación, excepción de prescripción y excepción de compensación.*

### **2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Se declaró que entre el demandante FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA y la empresa C.I PRODECO S.A, existió un contrato de trabajo desde el 04 de abril de 2008 hasta el 20 de junio de 2018.

Se condenó a la empresa C.I PRODECO S.A a pagarle al demandante FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA, la suma de \$142.780.035 M/CTE, debidamente indexado por concepto de indemnización por despido injusto.

Se absolvió a la empresa demandada C.I PRODECO S.A de las demás pretensiones convocadas por el demandante FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA.

Se declaró condenar en costas a la empresa demandada C.I PRODECO S.A, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$9.994.602 M/CTE.

#### **2.4.1 PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS POR EL JUEZ EN PRIMERA INSTANCIA.**

Establecer si ¿C. I PRODECO S.A terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA?

Consecuencialmente, si debe ser condenada al pago de la indemnización por despido injusto

Asimismo, si C.I PRODECO S.A descontó de manera ilegal y prohibida la prima extralegal de junio y el valor de un radio o equipo al señor FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA

Como consecuencia si debe ser condenada al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria por falta de pago y la indemnización por daño moral al actor

En relación a que si el contrato fue terminado de manera unilateral y sin justa causa, declaró que la empresa demandada C.I PRODECO S.A no logró comprobar según lo estipula el artículo 167 del CGP que el señor FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA haya cometido los hechos relacionados como graves para poder terminar su contrato con justa causa, por lo tanto, condenó a la empresa demandada C.I PRODECO S.A a pagar la indemnización por despido sin justa causa establecido en el artículo 64 del CST, de conformidad con el literal b, numeral 2 y teniendo en cuenta que la vinculación entre el actor y la empresa data desde el 04 de abril de 2008 hasta el 20 de junio de 2018, devengando un salario integral de \$12.734.570 como se desprende de la liquidación final de prestaciones y la certificación laboral expedida por la demandada, razón por la cual, el pago de la indemnización por despido sin justa causa corresponde a la suma de \$142.780.035 M/CTE.

No accedió a la pretensión por daño moral, debido a que, el demandante no logró demostrar sin lugar a equívocos que el despido sin justa causa por parte de C.I PRODECO S.A trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales en su vida, tanto en lo íntimo, social y familiar.

De los descuentos ilegales y del pago de la indemnización moratoria, sobre el descuento de la prima extralegal de junio señalada en el artículo 29ª del pacto colectivo existente en la empresa se basó en el artículo 481 y 467 del C.S.T que los pactos colectivos al igual que las convenciones colectivas son acuerdos de voluntades celebrados entre trabajadores no sindicalizados y un empleador para regular las condiciones laborales que han de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia por lo que en principio las disposiciones que acuerdan las partes en virtud de la negociación colectiva debe entenderse que tienen vocación aplicadas a situaciones existentes en el lapso que conserve su vigor pues una vez esta termine cesan las obligaciones recíprocas, la **Sala de Descongestión Laboral**

**04 en sentencia SL21877/2017, Radicado 54768, Magistrado Ponente Yovanis Francisco Jiménez**, sobre el punto de la convención colectiva dejó sentado lo siguiente *“al respecto nutrida jurisprudencia de la Corte en el sentido de que sin el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 467 del C.S.T, la convención no produce ningún efecto”*, así **la SL del 24 de abril de 2013, radicado 43043** señaló *“el depósito oportuno de la convención colectiva según lo normado en el artículo 469 del C.S.T es una exigencia de la ley para su validez”* como reiteradamente lo ha señalado la sala en los siguientes términos *“al ser la convención colectiva de trabajo un acto solemne la prueba de su existencia está atada a la demostración de que se cumplieron los requisitos legales exigidos para que se constituya en un acto jurídico valido dotado de poder vinculante, razón por la cual, si se le aduce en el litigio del trabajo como fuente de derecho su acreditación no puede hacerse sino allegando el del acta que entregue noticia de su depósito oportuno ante la autoridad administrativa del trabajo” Sentencia del 16 de mayo de 2001, Radicado 15120 y del 04 de diciembre de 2003, Radicado 21042*, y en las últimas de las providencias citadas *“si tal prueba no se allega al proceso de manera completa no puede el sentenciador dar por demostrado en juicio que hay una convención colectiva de trabajo ni menos aún reconocer derechos derivados de ella en beneficio de cualquiera de los contendientes y si llega a reconocer la existencia de aquellas sin que aparezca en autos la prueba legalmente eficaz para acreditarla comete error de derecho y por ese medio infringe las normas sustanciales que preceptúan cosa distinta”* en el caso en cuestión, el demandante a folio 90 del expediente aportó copia del pacto colectivo elaborado por la demandada, sin embargo, no aportó el acta de depósito suscrita ante el Ministerio de Trabajo, por lo que no se pudo acceder al estudio de ese documento como fuente de derecho y obligaciones porque carece de validez, a lo que, el Juzgado procedió en absolver a la demandada. Con respecto al descuento hecho a la liquidación por valor de \$1.846.880 con respecto al concepto del radio operador, la demandada arguye que el señor MONTAÑO previamente autorizó este descuento en caso de daño o perdida, es preciso manifestar que de acuerdo a lo manifestado por el artículo 149 del C.S.T modificado por la ley 1429/2010 art 8 *“el empleador no puede deducir, retener o compensar, suma alguna de salario sin ordenes suscritas por el trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial, sin embargo, esa prohibición no es absoluta pues cuando el trabajador autoriza, los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley, el empleador en cuanto a lo anterior será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento, el demandante en diligencia de interrogatorio de parte manifestó que desconoce el documento donde autorizó el descuento del radio y no estuvo de acuerdo con lo que le pagaron, por su parte el declarante FABRICIO FIGUEROA expresó que para el suministro de equipos por parte de la empresa se firma un acta, se debe responder por el equipo y si le sucede algo debe reportarlo para que el área*

lo cancele o le dé de baja, a fl 10 del expediente reposa el acta de entrega del equipo de fecha 02 de junio de 2015 por un equipo de radio entregado al demandante para el desempeño de sus funciones, sin embargo, este documento no está firmado por el señor FERNANDO MONTAÑO, no obstante el parágrafo de la cláusula 90 del contrato de trabajo suscrito entre las partes dispone que el trabajador FERNANDO MONTAÑO autorizó a la demandada C.I PRODECO S.A para deducir de los salarios, prestaciones sociales u otro emolumento laboral a su favor en caso de que el trabajador adeude o deba responder por los bienes y elementos de trabajo de la empresa que tengan bajo su custodia y cuidado, cabe destacar que en el plenario no obra reporte de avería, pérdida o devolución del elemento de trabajo (radio), así las cosas, en virtud de que el contrato es ley para las partes y estando expresamente autorizado por el actor FERNANDO MONTAÑO el descuento que le hizo la demandada por el radio a su cargo es agotado a derecho colegir que no es arbitrario ni ilegal que la demandada le haya descontado en la liquidación final de prestaciones sociales, por cuanto así, lo autorizó el demandante al momento de suscribir el contrato de trabajo, por lo tanto, no es posible acceder a la pretensión de pago de indemnización moratoria a la demandada de acuerdo a lo previsto en el art 65 del C.S.T por lo que esta empresa se absolverá de esta pretensión.

## **2.5 RECURSO DE APELACIÓN**

**2.5.1** Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación argumentando lo siguiente.

Deja en claro que el recurso de apelación va dirigido al punto 3 de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.

- ✓ Alude en primer lugar que existió un error de derecho y un error de hecho por parte de la Juez de Primera Instancia, argumentando que, con respecto al depósito del pacto colectivo este es un requisito exigido para la convención colectiva dado el carácter privado de los pactos colectivos y la norma no menciona tal solemnidad, por tal motivo que al no estudiarse de fondo que una solemnidad que los exigía se incurrió entonces en un error de derecho y en error de hecho al no poder abordarse su estudio.
- ✓ Se presentó un error de desconocimiento de precedente judicial sobre la sentencia 33668/2010 en la que manifiesta la H. Corte Suprema de Justicia que los descuentos de los salarios no pueden presumirse, sino que debe constar por escrito, en el particular si bien, en el contrato de trabajo existe tal cláusula, sin embargo, es una cláusula general, dado que en ningún momento se está diciendo que el radio fue entregado al demandante, no existió prueba alguna en los documentos entregados por la empresa. Incurrir en un error de hecho el despacho, y en un error de derecho al desconocer que está expresamente prohibido realizar esos descuentos y de realizarse debe estar claro, cual es la suma, por qué se descuenta, con el respaldo al menos de una factura que diga

por qué razón se descuenta dicho valor, es decir, que hay una mala fe de la empresa, debido a que no demostró la legalidad de ese descuento, no hay un reporte de pérdidas por parte de la empresa, solo existe un descuento caprichoso por la empresa C.I PRODECO S.A hacia el exmpleado FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA, por lo que debido a esto se debe realizar el pago por sanción moratoria

**2.5.2** Inconforme con la decisión, la parte demandada presentó recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- ✓ Se opone a la condena por la indemnización por terminación sin justa causa, debido a que, lo argumentado carece de valoración probatoria, ya que, la terminación del contrato se realizó bajo lo establecido al art. 62 del C.S.T.
- ✓ Tener como válido el procedimiento disciplinario que adelantó en contra del demandante al cobrar para su beneficio y aprovechando su cargo de sub intendente, sumas de dinero a trabajadores a su cargo, aspirantes a cargos que la empresa PRODECO ofrecía para que continuaran laborando en la empresa PRODECO
- ✓ Verificar la indemnización realizada por el ad quo de \$142.780.035 debido a que el demandante percibía un salario integral de \$12.734.570, del cual solo el 30% correspondía a la parte prestacional como corresponde en la cláusula 05 del contrato.

## **2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto interlocutorio del 01 de marzo de 2022, notificado por estado 32 el día 03 de marzo de 2022, se corrió en traslado común, toda vez que ambas partes apelaron la decisión de primera instancia y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 16 de marzo de 2022 ambas partes hicieron uso de este derecho así:

### **2.8.1 DEL DEMANDANTE FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA**

La parte demandante presentó sus alegatos de conclusión y expresaron que por todo lo expuesto se ratifican en los argumentos expuestos en el recurso de alzada y resaltó que al demandante le corresponden los beneficios del pacto colectivo, en este caso la prima extralegal de junio y asimismo conceder la sanción moratoria debido al descuento ilegal que se realizó por concepto del radio operador.

### **2.8.2 DEL DEMANDADO C.I PRODECO S.A**

La parte demandada presentó sus alegatos de conclusión y expresaron que por todo lo expuesto se ratifican en los argumentos expuestos en el recurso de alzada y resaltó que se debe absolver a la empresa C.I PRODECO S.A con respecto a la indemnización por despido injusto, ya que, quedó suficientemente probado que el demandante incurrió en faltas que van en contra del Reglamento Interno de Trabajo



de la empresa y además configura una de las causales para que su despido haya sido por justa causa.

### **3. CONSIDERACIONES**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes demandante y demandada, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

#### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

#### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

*¿Se puede tener como prueba de la convención colectiva la copia informal aportada en el expediente?*

*¿Son ilegales los descuentos realizados en la liquidación del demandante? De salir avante. ¿Se deberá reintegrar estos emolumentos en favor del demandante?*

*¿El proceso disciplinario adelantado contra el actor, encuadra dentro de las justas causas para terminar el contrato de manera unilateral? En caso negativo ¿Hay lugar la indemnización por despido sin justa causa teniendo como base el salario integral devengado por el actor?*

#### **3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO**

##### **3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*

4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*

9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*

10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

14. *<Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

15. *<Artículo **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.*

*B). Por parte del trabajador:*

1. *El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.*

2. *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del*

*servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.*

*3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*

*4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.*

*5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.*

*6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.*

*7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*

*8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

**PARAGRAFO.** *La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.*

**ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** *<Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

*a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

*1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

*2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral*

1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

**Artículo 149** del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la ley 1429/2010:

<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. <Ver Notas del Editor> Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

**Artículo 467. Definición.** Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

**Artículo 469. forma.** La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

**Artículo 481. Celebración y efectos.** <Artículo modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo,

*pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.*

**Artículo. prohibición.** *<Artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.*

### **3.3.2 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO**

**Artículo 167. carga de la prueba.** *Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

*No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.*

### **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

**3.4.1.1 Solemnidad del artículo 469 del C.S.T. respecto a las convenciones colectivas;** SL-15120 del 16 de mayo de 2001 MP. FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO.

*"...Delimitado así el punto materia del debate, observa la Corte que el ejercicio de apreciación del ad quem no se realizó sobre una prueba documental cualquiera, sino en relación con una a la que el legislador atendido sus profundas implicaciones en la seguridad jurídica de la ejecución de los contratos de trabajo, le otorgó un rango especial, a través de la solemnidad de que trata el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo: la convención colectiva de trabajo.*

*Y como consecuencia de ello ha entendido, reiterada y pacíficamente (sic) la jurisprudencia, que al ser la convención colectiva de trabajo un acto solemne la prueba de su existencia está atada a la demostración de que se cumplieron los requisitos legalmente exigidos para que se constituya en un acto jurídico válido, dotado de poder vinculante, razón por la cual, si se le aduce en el litigio del trabajo como fuente de derecho, su acreditación no puede hacerse sino allegando su texto auténtico, así como el del acto que entrega noticia de su depósito oportuno ante la autoridad administrativa del trabajo.*

*Luego la misma Corporación en sentencia del 25 de octubre del 2001 consideró que la solemnidad que se le atribuye según el artículo 469 a la convención colectiva de trabajo para su prueba, debe morigerarse aceptando que cuando sea agregada en copia o fotocopia simple, siempre que lleve el sello del depósito oportuno o una certificación en tal sentido tiene valor probatorio, dando por cumplidos los ritos de solemnidad, criterio no aceptado por la mayoría de los integrantes de la Sala.*

*Ahora, compartiendo esta Sala el criterio jurisprudencial según el cual el citado artículo prescribe la convención colectiva como un acto solemne, y que la prueba para que ella produzca sus efectos no puede ser sino la copia autorizada por el depositario del documento con la certificación de su depósito en la oportunidad legal se observa:*

*Al proceso se trajo fotocopia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 9 de agosto de 1991 entre la Empresa Puertos de Colombia y el Sindicato de Empleados y Obreros del Terminal Marítimo y Fluvial de Barranquilla, entre otros, la cual contiene un sello de la secretaria general de la División del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social del Atlántico (sic), fechado en Barranquilla el 10 de noviembre de 1993, en el cual se dice:*

*"La presente Convención Colectiva es fiel copia de su original que reposa en los archivos de la Jefatura de esta División. Se depósito el 16 de agosto de 1991 en Santafé de Bogotá".*

*Esta manifestación no acredita que el depósito efectivamente se hubiera hecho en su oportunidad, puesto que sólo es válida para estos fines, la certificación de la correspondiente oficina, División de Relaciones Colectivas del Ministerio del Trabajo, que es la depositaria del documento, tomando en cuenta que en ese momento no estaban autorizadas las Divisiones o Direcciones Regionales del trabajo para efectuar el depósito, como si lo dispone hoy el art. 2°. Del Decreto 1953 del 26 de septiembre del 2000.*

*Por tanto, como en tales fotocopias de la Convención no existe la autenticación y certificación de su depósito por el funcionario depositario del documento y quien la autenticó no estaba autorizado para ello, carece de valor probatorio, por ende, debe rechazarse los derechos pretendidos de reajuste de prestaciones sociales y reliquidación de la pensión de jubilación por no incluirse factores salariales con fundamento en la convención.*

*Y sobre el particular, profusamente esta Sala ha analizado el contenido del artículo 35 de la Ley 712 de 2001, y ha considerado que se trata del establecimiento de un límite a la competencia del juzgador de segundo grado para resolver el recurso de apelación, de suerte que este Radicación n° 64611 13 solo puede ocuparse de proveer sobre los puntos materia de inconformidad propuestas por el recurrente, pues de lo contrario, incurriría en un claro desconocimiento del debido proceso y en una directa vulneración de aquél precepto instrumental. Sin embargo, también ha asentado la Corte que en cuanto a la aplicación de las normas jurídicas que consagran los derechos sustanciales en disputa, el ad quem no está sometido a restricción alguna, en la medida en que es al juzgador a quien le corresponde encontrar y aplicar el derecho en el caso concreto (CSJ SL2939-2016). “*

**3.4.1.2 validez de la copia simple de la convención colectiva no releva el deber de aportar la constancia de depósito.** Sala de Casación Laboral-; SL378-2018 radicación No. 64611 del 24 de enero de 2018. MP LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS.

*“En la sentencia recurrida, previo a resolver las inconformidades expuestas en el escrito de alzada, el Tribunal procedió a examinar el expediente en busca de la convención colectiva de trabajo invocada como soporte de la pretensión de reconocimiento de la pensión de jubilación. Es decir, antes que incursionar en el*

*análisis de fondo de los cuestionamientos efectuados por el demandante a la decisión del a quo, el ad quem procedió a indagar sobre la fuente del derecho debatido; en este caso, uno estipulado en un convenio colectivo de trabajo, y en vista de que no encontró incorporada al expediente la constancia de depósito de dicho acuerdo, procedió a revocar la sentencia estimatoria proferida por el sentenciador de primer grado.*

*Si bien esta Corporación ha reiterado que en casación la convención colectiva solo es una prueba, por manera que no procede la inclusión de sus contenidos normativos, también ha destacado su importancia como fuente generadora de derechos y obligaciones para las partes que quedan cobijadas por sus preceptos. En ese sentido, en la misma forma en que una vez delineado el contexto fáctico del caso, el fallador procede a buscar el precepto legal llamado a producir efectos, cuando de un derecho convencional se trata, ese mismo operador judicial debe buscar la fuente generadora de ese derecho en aras de examinar si se dan los supuestos fácticos que impongan la aplicación del texto convencional, que es ley para las partes. Así las cosas, ante la ausencia de prueba de la nota de depósito del acuerdo convencional, es claro que el colegiado de segunda instancia no podía partir de la existencia de la norma sustancial -por su contenido-, sino que, contrario a lo planteado por la censura, hizo bien en indagar por la existencia del derecho a cuyo reconocimiento aspiró el promotor del litigio, entre otras razones, porque requería conocer los supuestos fácticos en perspectiva de definir si reconocía o negaba el derecho deprecado, en tanto, frente a la oposición de la demandada a las pretensiones de la demanda, se alegó la inaplicabilidad para el actor de la cláusula convencional sobre la cual soportó su pretensión pensional. Bien puede decirse, entonces, que el juzgador tiene el deber de verificar si se cumplen o no los requisitos del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual: «La convención colectiva de trabajo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el departamento nacional de trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto». De antaño, la jurisprudencia de la Sala ha entendido la exigencia consagrada en la norma legal no solo como una formalidad, sino además, como un requisito asociado estrechamente a la existencia misma del convenio colectivo de trabajo, no tanto por blindar con mayores garantías los derechos de los trabajadores beneficiarios de la convención, como sí por la necesidad de revestir de certeza ante las partes y frente a terceros la existencia del acto y la correlativa generación de efectos del mismo.*

*(...)*

*De otro lado, como también la censura alega que el artículo 54 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en cuanto dispone que la copia simple de la convención colectiva tiene plena validez sin hacer excepción acerca de si la convención va acompañada o no de la nota de depósito, debe igualmente ponerse de presente que no incurrió el tribunal en el yerro que se le imputa. Así se afirma, porque, en primer lugar, el depósito de la convención colectiva es un requisito exigido por el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, para que dicha convención produzca efecto, como ya quedó dicho; y en segundo, porque el artículo 54 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al disponer que deben reputarse auténticas las copias simples, entre otros documentos, de las convenciones colectivas de trabajo, no derogó el citado requisito del depósito. Una cosa es los requisitos que deben tener ciertos instrumentos para que puedan producir efectos probatorios; y otra, muy distinta, es que a dichos instrumentos se les haya quitado la exigencia de la autenticidad*

*o de la originalidad, de manera que copia simple de ellos se reputen auténticos. En otras palabras, la copia simple de un convenio colectivo debe contener la constancia de su depósito, por lo que si el Ministerio del Trabajo, por ejemplo, a través de la oficina correspondiente, expide copia de una convención colectiva con su nota de depósito, las reproducciones fotostáticas de ella se reputarán auténticas, pero sin que pueda obviarse la constancia del depósito. Por tanto, no prospera el cargo.*

**3.4.1.3 Descuentos efectuados al trabajador.** Sala de Casación Laboral-Sala de Descongestión.; SL.1451-2021 radicación No. 75638 del 14 de abril de 2021. MP DONAL JOSE DIX PONNEFZ.

*“(….)La jurisprudencia de esta Corporación, ha ratificado que los descuentos efectuados al trabajador, son aquellos previstos en el artículo 150 del CST y, en lo restante, tiene aplicación la prohibición de que trata el artículo 149 ibídem, modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, que a la letra preceptúa,*

**ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.**

*1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.*

*(….)*

*(Subraya la Sala).*

*En adición, esta Sala de la Corte en providencia CSJ SL2607-2020, consideró que carecía de buena fe el acto del empleador consistente en realizar deducciones de las prestaciones sociales al no estar estas autorizadas expresamente por el trabajador. Refirió la Corporación en aquella oportunidad,*

*[...] si bien dicha disposición establece tal obligación para los empleadores en cuanto a efectuar estos descuentos o deducciones, condiciona esa facultad a que el deudor haya dado su consentimiento previo; dice la norma: «Artículo 4. Toda persona, empresa o entidad pública o privada, estará obligada a deducir y retener de cualquier cantidad que haya de pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que estos adeuden a la caja de compensación o cooperativa o fondos de empleados, cuya obligación conste en libranza, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo». (Negrillas fuera de texto); es decir, ratifica lo preceptuado en el artículo 149 del CST, en donde también se prevé la necesidad de la existencia orden suscrita por el trabajador, para poder llevar a cabo este tipo de retenciones.*

*Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL, 25 oct. 2011, rad. 40072, puntualizó:*

*De otra parte, las reflexiones colegiadas que determinaron la sanción moratoria a la empresa y que fueron controvertidas por la censura a través del supuesto*



*pago de todas la obligaciones laborales con el actor; no son desvirtuadas al no demostrarse por el recurrente error en la inferencia que realiza el tribunal según la cual las deducciones efectuadas por la empresa al actor de las prestaciones sociales no se encontraban revestidas de autorización legal por lo que en consecuencia no le asistía buena fe en su proceder. (Negrillas fuera de texto original)*

*Fuerza concluir entonces, que conforme al análisis de las probanzas denunciadas, no se evidencia que el Tribunal al imponer condena por indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, a raíz de la deducción que la pasiva hizo al actor de su liquidación final de prestaciones sociales, sin que mediara autorización expresa del trabajador, para tal efecto, hubiera incurrido en desatino fáctico alguno con la connotación de evidente, manifiesto y protuberante, debiéndose agregar, que tal criterio se acompasa con la doctrina de esta Sala.*

*(Subraya la Sala)*

*Es decir, que, ante la ausencia de consentimiento del reclamante, para la deducción realizada, el acto de la convocada, se torna en arbitrario y contrario a la ley. “*

#### **4. CASO EN CONCRETO**

Se tiene del presente proceso que el demandante FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA persigue que se declare que fue terminado sin justa causa el contrato de trabajo por parte de la empresa demandada C.I PRODECO S.A y como consecuencia de ello, se condene a la empresa demandada al pago de la indemnización por despido injusto, además del pago y reconocimiento de la sanción moratoria por haber descontado de la liquidación la prima extralegal de junio y el monto correspondiente al radio operador.

Como contraposición de lo pretendido por la parte actora la C.I PRODECO S.A se opuso a todas las prestaciones de la demanda por no encontrar respaldo en la realidad de los hechos y actuar de mala fe el demandante, al abusar del derecho, reclamando acreencias laborales que no le corresponden.

El Juez de primer grado declaró en primera medida que se declarara que si existió una terminación del contrato sin justa causa por parte de la empresa C.I PRODECO S.A al señor FERNANDO MONTAÑO, asimismo, condeno a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto y al pago de las costas y agencias en derecho a cargo la empresa C.I PRODECO S.A, sin embargo, a su vez, absolvió a la demandada del resto de las pretensiones expuestas por el demandante FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA.

Procede esta colegiatura a resolver el primer problema jurídico planteado el cual es:

*¿Se puede tener como prueba de la convención colectiva la copia informal aportada en el expediente?*

Para estos efectos se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Convención colectiva de trabajo firmada entre C.I PRODECO S.A y FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA a folio 90.
- ✓ Contrato de trabajo de duración indefinida suscrito entre FABIAN DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA y la empresa C.I PRODECO S.A, en su CLÁUSULA NOVENA a folio 20.

Esta Sala en virtud de las pruebas allegadas, observa que, del descuento por la prima extralegal de junio tiene que existió un pacto colectivo suscrito entre los contendientes tal como está constatado en fl 90, dicho pacto está basado en lo respectivo al artículo 467 y 481 del Código Sustantivo de Trabajo, del cual se vislumbra que los pactos colectivos al igual que las convenciones colectivas son acuerdos de voluntades celebrados entre trabajadores no sindicalizados y un empleador para regular las condiciones laborales que han de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia, por lo que las disposiciones que acuerdan las partes (prima extralegal) en virtud de la negociación colectiva debe entenderse que tienen validez aplicadas a situaciones existentes en el lapso que conserve su vigencia, pues una vez esta termine cesan las obligaciones recíprocas, es por esto que, además, tal como dispuso la Primera Instancia, para que dichos pactos sean válidos y estén dotados de poder vinculante es necesario que se cumpla lo establecido en el artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual dispone que dichos pactos colectivos deben ser allegados a la autoridad administrativa competente, en este caso el Ministerio del Trabajo para su validez, habidas cuentas y soportado. Derivado de lo anterior, no queda duda de que si bien, el demandante FERNANDO MONTAÑO aportó al proceso copia el pacto colectivo que suscribió con la empresa C.I PRODECO S.A, no existió la solemnidad requerida al caso como lo sostiene el artículo 469 del C.S.T ya ampliamente comentado, es por esto que en virtud del material probatorio adosado al expediente, se tiene que el Juez de Primera Instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico y fáctico tal como lo endilga el recurrente, pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio.

Desciende la Sala a desatar el segundo problema jurídico planteado:

*¿Son ilegales los descuentos realizados en la liquidación del demandante? De salir avante. ¿Se deberá reintegrar estos emolumentos en favor del demandante?*

Para resolver se encuentra el siguiente material probatorio:

- ✓ Liquidación final del señor FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA a folio 23
- ✓ Acta de entrega de equipos a folio 222.

De lo anterior, se desprende, así como lo indicó el ad-quo que en la liquidación obrante a fl. 23 se evidencia el descuento aludido por el actor. En razón a lo anterior

cabe traer a colación el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la ley 1429/2010, el cual, estipula que el empleador no puede deducir el salario al trabajador, a menos que exista consentimiento por parte del trabajador. Revisadas las pruebas, tal como lo aduce la primera instancia, el descuento realizado por la demandada, se basó en el consentimiento ya pactado por el trabajador al emitir su correspondiente firma en el contrato de trabajo, es decir, que mencionado consentimiento se encontraba estipulado en la cláusula novena del contrato de trabajo que suscribió el trabajador con la empresa C.I PRODECO S.A fl 20, debido a que este radio operador era de uso exclusivo del demandante y que nunca apareció o fue entregado, además, en el expediente reposa el acta de entrega de equipos fl 222, la cual, si bien no tiene firma por parte del demandante, sin embargo, la parte actora no logró deslegitimar dicho documento, por lo cual, esta acta tiene plena validez y así mismo se asume que el referido elemento de trabajo (radio operador) fue entregado por la empresa al trabajador y como no fue devuelto, la empresa procedió a realizar los descuentos correspondientes, por lo anterior y estableciendo de que el contrato es ley para las partes considera esta sala que el ad-quo no incurre en errores de derecho y factico, ya que, su aplicación normativa y jurisprudencial fue agotada, por lo que no existe razón alguna para modificar su criterio y declarar como legal dicho descuento.

Corresponde entonces resolver el tercer problema jurídico de la siguiente manera:

*¿El proceso disciplinario adelantado contra el actor, encuadra dentro de las justas causas para terminar el contrato de manera unilateral? En caso negativo ¿Hay lugar la indemnización por despido sin justa causa teniendo como base el salario integral devengado por el actor?*

Para estos se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Diligencia de descargos del señor FERNANDO MONTAÑO a folio 32 al 38 y del 162 al 163.
- ✓ Entrevistas realizadas a los señores JAISSON SANTA FELIZZOLA y otros a folio 28 al 31 y del 170 al 173.
- ✓ Clausula duodécima del contrato de trabajo suscrito entre las partes a folio 21.

En virtud de las pruebas allegadas esta sala observa que en primer momento se debe dar la comprobación de algunas de las causales alojadas en el artículo 62 del C.S.T, además, que se dé lo contemplado en el artículo 167 del CGP referente a la carga de la prueba, en la que en el caso en comento le correspondía a las partes demostrar que primero dicha terminación del contrato no fue justa y segundo que la causa invocada por el empleador está determinada por el artículo regulador, por lo cual y siguiendo el material probatorio dispuesto, se evidencia en la diligencia de descargos realizada al señor FERNANDO MONTAÑO fl 32 al 38 que el

anteriormente mencionado niega todos los cargos que le imputan en dicho procedimiento disciplinario, aludiendo de que si bien, recibía dinero este era por concepto de préstamos que le solicitaba a los trabajadores con quienes llevaba una buena relación, además, en dicha audiencia disciplinaria la empresa demandada realizó entrevistas a los trabajadores JAISSON SANTA FELIZZOLA, YONEIDER TRIANA, EMIRO MERCADO PEREZ y CAMILO MERCADO fl 28 al 31 y del 170 al 173, las cuales, arrojaron que supuestamente el demandante sugirió coimas o dineros aprovechando su cargo, sin embargo, tal como lo comprobó la primera instancia dichos descargos, no están acotados en documentos de la empresa C.I PRODECO S.A, debido a que se desconoce quién las elaboró, de donde provienen y con qué propósito o bajo qué investigación fueron realizados por lo que se les resta valor probatorio, además aunado a ello debido a que su realización no fue corroborada en primera instancia, esta sala hará lo propio con dicho material probatorio, debido a la errada intención de la empresa demandada para comprobar que dicho despido realizado al demandante se acoge a lo estipulado en el artículo 62 del C.S.T, es menester de esta sala confirmar que el contrato de trabajo suscrito entre el demandante FERNANDO MONTAÑO y la empresa demandada C.I PRODECO S.A fue terminado sin justa causa y a su vez se le reconoce al actor la indemnización por despido injusto, esto amparado bajo la norma del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64, tal como lo estipuló el juez de primer grado.

Ahora revisada la liquidación realizada por el a- quo, se encuentra que la misma se ajusta a derecho, pues, los trabajadores que devengan salario integral poseen el mismo derecho a ser indemnizados si la causal para la terminación del contrato no es justa, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 64 del C.S.T. y el salario base para realizar dicha liquidación corresponde a su salario integral y no hay lugar a exclusión del factor prestacional como lo pide el demandado recurrente respecto a la liquidación realizada por el juez de primera instancia, tal como se indicó en Sentencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia bajo radicado 58448 de primero de agosto de 2018 M.P Roge Mauricio Burgos que a la postre indicó:

*“(...) Expresado lo anterior, tiene que decir la Sala que le asiste razón al censor, pues de las voces del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, no se entiende en modo alguno que deba excluirse el factor prestacional del cálculo de la indemnización por despido sin justa del trabajador que devengó un salario integral.*

*A lo precedente, la Sala debe agregar que el ad quem soslayó en su labor interpretativa que el artículo 1° del Decreto 1174 de 1991 señala expresamente que el salario integral «(...) será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones.”*

En razón a lo anterior, debe confirmarse en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida el 23 de noviembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso de referencia promovido por **FERNANDO DE JESÚS MONTAÑO ÁVILA** contra **C.I PRODECO S.A.**, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

**SEGUNDO:** Sin condena en costas en esta instancia.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**MAGISTRADO**